

***Información de
Compensación para
Trabajadores
para Empleadores
y Empleados
en Kansas***

KANSAS

DEPARTAMENTO LABORAL
División de Compensación de Trabajadores



Copias de las formas para Elección, reportes de accidente, el rótulo de aviso (K-WC 40) y todos los demás rótulos obligatorios están disponibles en el sitio de la Red: ww.dol.ks.gov.

Para información en beneficios para compensación de trabajadores, guía para los empleadores y otra información, diríjase a:

DEPARTAMENTO LABORAL DE KANSAS
DIVISION DE COMPENSACION DE TRABAJADORES
800 S.W. Jackson Street, Suite 600
Topeka, Kansas 66612-1227
(785) 296-2996
(800) 332-0353
E-mail: wc@dol.ks.gov
Sitio: www.dol.ks.gov

Para información sobre el costo de seguro y la conducta de Compañía de Seguros, dirija sus preguntas a:

DEPARTAMENTO DE SEGUROS DE KANSAS
420 S.W. 9th Street
Topeka, Kansas 66612-1678
(785) 296-3071
(800) 432-2484
E-mail: commissioner@ksinsurance.org
Sitio: www.ksinsurance.org

Introducción	1
Responsabilidades de los Empleadores	2
Derechos y Responsabilidades del empleado	3
Información sobre el Costo de Seguro.....	4
Información General	6
Información de Beneficios	7
Condiciones que afectan los Beneficios.....	10
Fraude y Abuso	12
Cobertura y Cumplimiento.	13
Salud y Seguridad Industrial.....	14
Ombudsman	15
Mediación	16
Servicios Médicos y Rehabilitación.....	17

¿Qué es Compensación de Trabajadores?



Compensación de Trabajadores es un plan de seguro provisto por el empleador (por ley) para pagar al empleado beneficios por lastimaduras relacionadas con el trabajo, incapacidad o muerte. Los beneficios son pagados al costo del patrón. Cobertura empieza el primer día de trabajo.

La ley actual cubre todos los empleadores de Kansas excepto aquellos en ciertas labores agrícolas o aquellos con menos que \$20,000 dólares en sueldos totales anuales, profesionales en bienes y raíces o ciertas otras categorías. Toda la nómina se toma en cuenta, incluyendo aquello pagado en Kansas o en otra parte. Si el empleador es propietario único o en sociedad, los sueldos pagados a los dueños, o a cualquier miembro de sus familias, no entran en la computación de la nómina anual.

Empleados incapacitados debido a una lastimadura o enfermedad relacionada al trabajo tienen derecho a:

- gastos médicos para tratar la lastimadura o enfermedad relacionada al trabajo; y
- beneficios de ingresos para reemplazar una parte del sueldo perdido debido a la incapacidad

Si la lastimadura o enfermedad resultara en la muerte del empleado, los beneficios se pueden pagar al cónyuge, a los dependientes o a los herederos.

PROPÓSITO DE LA LEY

Kansas aprobó la primera ley de Compensación para Trabajadores en 1911. Con el propósito de regular las litigaciones y beneficios, la ley se diseñó para proteger los intereses de los empleadores y de los empleados. Los empleadores se benefician sustituyendo un gasto fijo (las primas) por el riesgo de gastos grandes y no esperados en el evento de una incapacidad seria al empleado. Los empleados se benefician, ya que la negligencia del empleador no entra en la determinación de la responsabilidad. La cobertura de compensación para trabajadores es un sistema sin culpables. Aunque en su inicio la ley se dirigía a los trabajos peligrosos, ahora cubre la mayoría de los trabajadores.

ELECCIONES

Elecciones para estar dentro o fuera de la ley de Compensación para Trabajadores son opciones disponibles tanto a empleadores como a empleados. Dependiendo de las circunstancias, las opciones pueden ser disponibles para:

- empleadores exentos -p. Ej. los que tienen un total de nómina anual menor que \$20,000 dólares o los que participan en ciertas áreas agrícolas;
- empleado de corporación que es dueño de un mínimo de 10% o más de las acciones;
- individuos, propietarios o socios;
- empleadores buscando cobertura para empleados voluntarios y otros empleados que normalmente no entrarían bajo la ley; y
- directores voluntarios, oficiales o de fideicomisos de una organización no lucrativa.

EJEMPLO: Una sociedad formada por dos personas tiene dos empleados – uno es familiar y el otro no – y tiene una nómina anual de \$15,000 dólares. La Sociedad puede elegir de comprar cobertura bajo la ley y de extender dicha cobertura a ambos empleados. Los socios de la compañía no están protegidos porque se consideran empleadores. Las formas para Elección pueden ser encontradas en el sitio de la Red: www.dol.ks.gov.

Seguro de Compensación para Trabajadores

La mayoría de los empleadores son requeridos por ley, de proveer pago de reclamos de compensación del trabajador sin costo alguno para el empleado. Los empleadores Deberán satisfacer este requisito en una de las tres siguientes maneras:

- **Seguro de compensación para trabajadores:** obtenido por medio de una compañía de seguros autorizada por el Estado; el empleador paga las primas y la compañía de seguros paga los reclamos. Las compañías de seguros están regidas por el Departamento de Seguros de Kansas.
- Auto-seguro: un empleador debe demostrar al Estado la capacidad financiera para pagar cualquier reclamo que puede surgir. Este programa lo administra la División de Compensación para Trabajadores.
- Fondo mancomunado: un grupo de empleadores, llenando ciertos requisitos legales, pueden formar una alianza para asegurar su capacidad de pagar los reclamos. Este programa lo administra el Departamento de Seguros de Kansas.

Incumplimiento intencional de proporcionar los pagos de compensación para trabajadores en una de las maneras mencionadas arriba, es un delito menor de clase A y expone al empleador a una penalidad civil en la cantidad de dos veces la prima anual que hubiera pagado o \$25,000 dólares, cualquiera de las dos cantidades que sea mayor.

Las categorías de empleo exentos de la ley son:

- ciertas ocupaciones agrícolas;
- profesionales en bienes y raíces si se califican como contratistas independientes;
- empleadores con una nómina anual bruta de \$20,000 dólares o menos;
- bomberos miembros de una asociación que ha renunciado cobertura bajo de la ley Compensación para Trabajadores; y
- ciertos dueños-operadores manejando un vehículo de su propiedad y que están cubiertos por su propia póliza de seguro ocupacional contra accidentes.

OTROS REQUISITOS

Los empleadores deben exhibir la forma de notificación por escrito (K-WC 40) aconsejando a los empleados lo que deben hacer en caso de lastimadura.

Los empleadores deben registrar o hacer que se registre, un informe del accidente con la División de Compensación para Trabajadores dentro de los primeros veintiocho (28) días de la lastimadura, muerte o cuando se les haya sido notificado dicha lastimadura. El no reportar el accidente puede resultar en penalidades legales y financieras.

Inmediatamente después de tener conocimiento de la lastimadura o muerte de un empleado, el empleador tiene la obligación de proporcionarle al empleado o a sus beneficiarios información por escrito acerca de los beneficios disponibles; el proceso del reclamo; una persona de contacto ya sea con el empleador o con la compañía de seguros, para los reclamos de compensación para trabajadores y otros asuntos requeridos por la ley. Los formularios K-WC 27 y KWC 270 se pueden pedir a la División de Compensación para Trabajadores, a la compañía de seguros o al grupo mancomunado.

Todas las formas están disponibles en nuestro sitio de la red www.dol.ks.gov. Si usted necesita ayuda llame a los teléfonos (800) 332-0353 o (785) 296-2996.

Derechos y Responsabilidades del empleado

La ley de Kansas protege los derechos del empleado y facilita la obtención de compensación para trabajadores. Específicamente:

- El empleado no puede ser despedido, bajado de categoría o discriminado de ninguna manera por haber registrado un reclamo hecho de buena fe.
- Se debe informar a los empleados de sus derechos y responsabilidades en caso de lastimadura. En caso de la muerte de un empleado, la mencionada información se le debe proporcionar a sus beneficiarios.
- No se les debe cobrar a los empleados por el pago de reclamos de compensación para trabajadores. Los empleadores no pueden deducir del sueldo o beneficios para pagar las primas o los costos de los reclamos.
- Los empleados pueden tener derecho a beneficios de compensación de un empleador sujeto a la ley, prescindiendo de si tiene o no cobertura del seguro.
- Los empleados pueden obtener asistencia gratis por medio de la oficina de Ombudsman llamando al teléfono (800) 332-0353 o al teléfono (785) 296-2996.
- La ley provee penas específicas en casos de fraude de compensación de trabajadores, sea de parte del empleado o del empleador. Para asistencia o para más información o para reportar un posible fraude, llame a la oficina de Ombudsman a los teléfonos (800) 332-0353 o (785) 296-2996, o a la oficina de fraude y abuso al teléfono (785) 296-6392.

Como se determinan las clasificaciones



El seguro de compensación de trabajadores en Kansas es obligatorio por la ley del estado para la mayoría pero no para todos los empleadores. Las primas pagadas por los empleadores deben ser suficientes para cubrir los reclamos incurridos por su compañía de seguros. Los costos son ajustados basándose en las primas más recientes, los ingresos de inversiones, y las pérdidas reportadas por las compañías de seguros. El Consejo Nacional de Seguros Compensatorios (NCCI) presenta los costos anuales para la aprobación del Comisionado de Seguros.

El NCCI es una organización evaluadora autorizada por el Departamento de Seguros cuya sociedad es primordialmente compañías aseguradoras. Desarrollan los cambios de clasificaciones anuales necesarios basándose en las pérdidas y primas reportadas a ellos por las compañías de seguros miembros.

El Departamento de Seguros de Kansas regula las tasas cobradas en el Estado. Cada año, éste Departamento revisa las primas, los gastos de los reclamos y otros datos relevantes presentados por NCCI para determinar si se apoya un cambio en la tasa o no. Ahora, aproximadamente setenta centavos (\$.70) de cada dólar (\$1.00) recogido en el cobro de las primas se proyecta para cubrir el gasto de los reclamos de compensación para trabajadores. De cada dólar, más o menos veintisiete centavos y medio (\$0.275) cubren los gastos de las compañías de seguros -p. Ej., gastos administrativos, salarios y gastos generales. El margen de ganancias se proyecta aproximadamente a dos centavos y medio de dólar (\$0.025) más las ganancias de las inversiones.

El Comisionado de Seguros, después de revisar las clasificaciones de cobros, normalmente aprueba un cambio general en las primas para el Estado. Este cambio general se expresa como porcentaje (p. Ej., un incremento general de 5%); sin embargo, las tasas de las clasificaciones individuales pueden incrementarse o reducirse más que el cambio en general. Es indispensable que estas tasas reflejen las experiencias (tanto ganancias como pérdidas) de los empleadores en cada clasificación.

COMPONENTES DE LAS PRIMAS

Las primas del seguro de compensación para trabajadores se calculan basándose en varios factores. Los principales son:

- **Tasa básica:** el punto de partida en el cálculo de las primas. La tasa básica o manual se expresa como una cantidad por \$100 dólares de nómina. Esto puede cambiar anualmente basándose en la experiencia de pérdida de otros empleadores en de la misma clasificación.
- **Clasificación:** un factor clave en la determinación de la tasa que pagará un empleador. La clasificación establece la clase de negocios del empleador: trabajos peligrosos probablemente resultarán en reclamos grandes y costosos y, por lo tanto, usualmente reciben una clasificación más alta. Hay cerca de 600 clasificaciones en uso en Kansas.
- **Clasificación basada en la experiencia:** afecta la prima basándose en la frecuencia y en la severidad de los reclamos compensatorios de los empleadores con el tamaño de la prima suficientemente grande como para ser "clasificados por experiencia." Actualmente empleadores con una prima anual de por lo menos \$4,500 dólares dentro de los últimos dos años, o si es más de dos años y tienen una prima con un promedio anual de \$2,250 dólares o más son clasificados por experiencia. Pocos y menos reclamos costosos significa es factor modificado por experiencia más bajo, resultando en una prima menos costosa.
- **Tamaño de nómina:** empleadores con nóminas grandes generan más primas anuales que aquellos con nóminas más pequeñas en la misma clasificación. Sin embargo, los gastos incurridos en la expedición y servicio de la póliza no incrementan en proporción directa con el costo de la póliza.

Además algunos empleadores están sujetos a nóminas fijas. Socios, pequeños propietarios y socios de una compañía de riesgo limitado quien elige cubrirse bajo una póliza de seguro de compensación del trabajador paga una prima basada en una nómina establecida, la cual es ajustada anualmente. La prima para un oficial ejecutivo de una corporación está basada en la nómina actual del oficial, sujeta a una nómina mínima y máxima por semana, la cual puede ser ajustada anualmente.

FACTORES QUE AFECTAN LAS PRIMAS

Tres de los factores más importantes en la reducción de las primas son:

1. **Implementación de un programa para prevenir accidentes:** estos programas fueron establecidos en 1993 por la legislatura y deben estar al alcance de los empleadores y de todas las compañías de seguro y grupos mancomunados que operan en Kansas. Puesto que los programas de prevención de accidentes han demostrado una reducción en la frecuencia y severidad de las lastimaduras, les ofrecen a los empleadores la posibilidad de reducir sus primas. La reducción en el costo de las primas es, por supuesto, solamente uno de los beneficios de prevención de accidentes que deben considerar los empleadores.
2. **Asegurando que la(s) clasificación (es) en el cálculo de la(s) prima(s) fue (ron) usada(s):** la clasificación utilizada en la póliza debe, en cuanto sea posible, describir tanto el negocio del empleador como las obligaciones del empleado. El uso inapropiado de una clasificación puede resultar en el pago de una prima incorrecta. Si una clasificación no parece describir de una manera adecuada a un trabajo en particular, se puede recibir asistencia en verificar que la clasificación apropiada fue usada, o si desea obtener una corrección, llame al Departamento de Seguros al teléfono (800) 432-2484 o (785) 296-3071 o bien visitando el sitio en la Red: www.ksinsurance.org
3. **Uso de deducible:** los deducibles pueden ser una manera efectiva de reducir el costo de las primas y aparecen en varias cantidades. Las pérdidas pagadas por el empleador bajo el deducible no se aplicarán en el cálculo de la modificación de la experiencia del empleador. El asegurador deberá pagar la cantidad deducible y buscar reembolso del empleador asegurado por la cantidad aplicable de deducible.



COMO OBTENER EL SEGURO

Se consigue el seguro de compensación para trabajadores de las siguientes maneras:

- poniéndose en contacto con un agente autorizado en seguros;
- poniéndose en contacto con el Departamento de Seguros de Kansas para información sobre grupos mancomunados; o
- poniéndose en contacto con la División de Compensación para Trabajadores para obtener información sobre auto-seguro.

EL PLAN DE SEGUROS DE COMPENSACION PARA TRABAJADORES (PLAN DE RIESGO ASIGNADO)

Cualquier empleador quien en buena fe tiene derecho pero no ha podido conseguir el seguro para sus empleados en el mercado voluntario, puede obtener cobertura en un plan de riesgo asignado. Esto significa que el empleador es asignado a una compañía de seguros autorizada para proporcionar cobertura. Las primas del plan del riesgo asignado se calculan utilizando los mismos gastos de pérdida como si la cobertura fuera conseguida en el mercado voluntario; sin embargo, las primas pueden ser más costosas debido a las cargas adicionales basadas en el tamaño de la prima y la experiencia de pérdidas del patrón. El Riesgo Asignado en Kansas es operado por NCCI. Ellos pueden ser contactados al teléfono (800) 622-4123 o en la Red: www.ncci.com.

EL PROCESO DE APELACIÓN DE CLASIFICACION PARA SEGURO

Si un empleador sospecha que se le ha asignado una clasificación equivocada o que se ha utilizado otro factor incorrecto en el cálculo de su prima, puede apelarla por escrito a la compañía aseguradora con la cual se consiguió la póliza. El empleador también tiene la opción de apelar por escrito al Comisionado de Seguro de Kansas, explicando la naturaleza de la queja o apelación.

Para información adicional o para asistencia en su apelación o en corregir un error en la clasificación u otro problema en ella, comunicarse con el Departamento de Seguro de Kansas al teléfono (800) 432-2484 o al teléfono (785) 296-3071.

DIVISION DE RESPONSABILIDADES

Empleado

- Da aviso verbal o por escrito al empleador dentro de 10 días de la lesión
- En caso de enfermedad ocupacional, notifica por escrito al empleador dentro de 90 días del comienzo de la incapacidad o muerte
- Registra un aviso de compensación por escrito con el empleador dentro de 200 días de la fecha de la lesión o recibo del ultimo pago de compensación o tratamiento medico
- Registra un aviso por escrito con el empleador dentro de un año del comienzo de la incapacidad debido a una enfermedad ocupacional
- Registra una solicitud para una audiencia dentro de tres años de la lesión, o do años después del último pago de compensación o tratamiento medico
- En caso de fallecimiento, el beneficiario legal registra el Aviso por Escrito con el empleador o compañía aseguradora dentro de un año después de la muerte ocasionada ya sea por lesiones o por enfermedad ocupacional

División de Compensación de Trabajadores

- Mantiene el registro oficial de los informes de accidentes registrados con la División
- Envía la forma del Aviso por Escrito al empleado después de recibir el reporte del accidente de parte del empleador o compañía aseguradora
- Envía información al empleado sobre sus derechos y responsabilidades

Empleador

- A menos que este auto-asegurado, avisa a la compañía aseguradora o al grupo mancomunado acerca de la lesión del empleado
- El empleador o la aseguradora registra el informe del accidente con la División dentro de los primeros 28 días de que el empleador tenga conocimiento del accidente
- Entrega al empleado a su beneficiario legal información para asistir en el proceso de reclamo (el material está disponible en la compañía aseguradora del empleado o en la División de Compensación de Trabajadores), forma K-WC 27 o K-WC 270.

Incapacidad Total Temporal (TTD)



Existe cuando un empleado sufre un accidente y está imposibilitado para comprometerse en cualquier tipo de trabajo sustancial y remunerador. Beneficios son pagados por la duración de la Incapacidad Total Temporal (TTD). Existe un período de una semana de espera antes de que sean pagados los beneficios por Incapacidad Total Temporal (TTD). Si la incapacidad continúa por tres semanas consecutivas el empleado es reembolsado por el período de espera. Empleados pueden cobrar beneficios médicos durante la primera semana.

Los beneficios son el 66.67 por ciento del sueldo promedio semanal, pero no menos que \$25.00 dólares ni más que el máximo legal vigente. Compensación Total Temporal no debe exceder \$100,000 dólares por lesión.

Los empleados no pueden cobrar incapacidad temporal y beneficios de desempleo por las mismas semanas

INCAPACIDAD PARCIAL TEMPORAL

Existe cuando el trabajador regresa a cualquier clase de empleo ganando un sueldo menor que el que tenía al tiempo de lesionarse. La compensación se calcula semanalmente y se paga hasta que no hay más pérdida de sueldo o hasta que el máximo beneficio es alcanzado. Cualquiera de estos acontecimientos que ocurra primero.

Los beneficios son de 66.67% de la diferencia entre el salario semanal promedio antes del incidente y el salario después del incidente, pero no pueden sobrepasar del salario máximo legal vigente.

INCAPACIDAD PARCIAL PERMANENTE

Existe cuando hay pérdida, completa o parcial, del uso de una parte del cuerpo (p. Ej., brazo) debido a un accidente relacionado al trabajo. Compensación para una incapacidad parcial permanente se limita a un porcentaje de la tabla siguiente. Una temporada de curación existe en casos de amputación. Los beneficios son de 66.67 por ciento del salario semanal promedio, pero no menos que \$25.00 ni más que el salario máximo legal.

	<i>USO SEMANAS PAGADAS</i>		<i>USO SEMANAS PAGADAS</i>
<i>PERDIDA DEL</i>		<i>PERDIDA DEL</i>	
Hombro	225	Dedo gordo (pulgares).....	60
Brazo	210	Dedo índice	37
Antebrazo	200	Dedo medio	30
Mano	150	Dedo anular	20
Pierna	200	Dedo meñique.	15
Pierna inferior	190	Dedo gordo del pie.....	30
Pie	125	Dedo gordo (articulación de la punta)	15
Ojo.....	120	Cualquier otro dedo del pie.....	10
Oído (ambos)	110	Cualquier otro dedo del pie (articulación	
Oído (uno solo)	30	de la punta).....	5

INCAPACIDAD GENERAL PARCIAL PERMANENTE

Existe cuando un empleado se ha incapacitado de tal manera que es de carácter parcial y de calidad permanente y que no es cubierto por lo que se enlista en la página anterior. La compensación se basa en el que es mayor de los siguientes: el porcentaje de impedimento funcional; o la capacidad reducida del empleado para llevar a cabo los aspectos del trabajo y ganar un sueldo comparable al de antes del accidente. Trabajadores ganando el 90% del sueldo que estaba ganando antes del accidente se limitan al impedimento funcional.

CALCULO DE BENEFICIOS DE INCAPACIDAD GENERAL PARCIAL PERMANENTE

- 1) Calcular el porcentaje de beneficios semanales mediante la identificación de la menor de estas dos cantidades:
66.67% del sueldo promedio semanal; o el límite máximo legal vigente.
- 2) Cálculo de las semanas de compensación permitidas:
Se empieza con 415 semanas. De las 415, se restan las semanas en que se pagó incapacidad total temporal, excluyendo las primeras 15 semanas del TTD. Se multiplica la diferencia por el porcentaje de incapacidad.
- 3) Cálculo de beneficios totales:
Se multiplican los beneficios semanales por el número de semanas de compensación permitidas al tiempo del accidente.

Ejemplo: El sueldo promedio semanal es de \$825.00 dólares (7/10/2007). El empleado ha recibido 25 semanas de TTD y tiene un porcentaje de incapacidad del 25%.

- 1) Sueldo promedio semanal: (usar cantidad menor)
 $\$825.00 \times 0.6667 = \550.03
Beneficio máximo legal (7/1/07) \$510.00 dólares
- 2) Semanas de compensación permitidas:
 $415 - [25-15]=415-10=405$ semanas
 $405 \text{ semanas} \times .25 = 101.25$ semanas
- 3) Cantidad máxima de beneficios:
 $101.25 \text{ semanas} \times \$510.00 = 51,637.50$

Nuestro sitio en la red tiene un Programa de Cálculo de Compensación de Trabajadores disponible para su uso. El programa de fechas le permite calcular el tiempo entre dos fechas o para calcular la suma de días hasta una fecha conocida. Los programas de lista de lesiones así como del cuerpo entero le permitirán a usted calcular los beneficios de compensación pagaderos al reclamante. Instrucciones paso a paso han sido provistas para cada programa. Se puede acceder a este programa en: ww.dol.ks.gov/wcboard/calculations.ALL.html.

INCAPACIDAD TOTAL PERMANENTE

Existe cuando, a causa de la lastimadura, el empleado ha resultado incapacitado, completa y permanentemente, de buscar empleo adecuado para ganarse la vida y sostener a su familia. La pérdida de ambos ojos, ambas manos, ambos brazos, ambos pies o ambas piernas, o cualquier combinación de las cuales resultará en una incapacidad total permanente si no hay pruebas de lo contrario. Parálisis total o imbecilidad incurable o demencia, siendo el resultado de una lastimadura independiente de cualquier otra causa, se considera una incapacidad total permanente.

Los beneficios son el 66.67% del sueldo promedio semanal, pero no menos que \$25.00 dólares ni más que la cantidad máxima legal vigente. La compensación total no debe exceder \$125,000.00 dólares por lastimadura.

Cuando la condición del empleado se mejora para que la incapacidad total se cambie a una incapacidad parcial, la compensación continúa al porcentaje de incapacidad parcial correspondiente.

Beneficios para los sobrevivientes



La ley provee beneficios para sobrevivientes en caso de fallecimiento relacionado al trabajo. No es necesario que los sobrevivientes vivan en los Estados Unidos o que sean ciudadanos para recibir compensación.

Los beneficios semanales son el 66.67% del sueldo promedio semanal del empleado antes de su fallecimiento o la cantidad máxima legal vigente. El beneficio mínimo por fallecimiento es de 50% del promedio semanal del estado en vigor en la fecha del accidente. La compensación total no puede exceder \$250,000.00 dólares por empleado, al menos que haya tenido un niño dependiente con menos de 18 años de edad. Los gastos funerarios hasta un máximo de \$5,000.00 dólares más todos los gastos médicos y de hospitales relacionados con el accidente fatal están incluidos.

Un pago inicial de \$40,000.00 dólares debe ser hecho al cónyuge legal sobreviviente o niños dependientes o dividirse entre ellos, el 50% para el cónyuge sobreviviente y 50% para los niños. Este pago de \$40,000.00 dólares no está sujeto al 8% de descuento normalmente permitido en cantidades pagadas en suma total. El pago inicial debe hacerse inmediatamente.

CONYUGE Y NIÑOS

Si un cónyuge, pero ningún niño dependiente sobrevive al empleado, el cónyuge recibirá la totalidad de los beneficios semanales. Si un cónyuge y niños sobreviven, la mitad de los beneficios se les paga al cónyuge y la otra mitad a los niños. Si los únicos sobrevivientes del empleado son niños, los beneficios semanales se dividen entre ellos por partes iguales.

Niños dependientes reciben beneficios hasta la edad de 18 años, o hasta los 23 si son estudiantes de tiempo completo, o están incapacitados física o mentalmente, a menos que la cantidad de \$250,000 dólares es alcanzada.

OTROS DEPENDIENTES

Si los beneficios de sobrevivientes se le pagan al cónyuge y/o a los niños, no se le puede pagar a cualquier otro beneficiario. En caso de un empleado soltero, sin niños dependientes, otro beneficiario, dependiente parcial o completamente del empleado, puede recibir la compensación.

Los dependientes que no sean cónyuge o niños pueden recibir los beneficios semanales hasta un máximo de \$18,500.00, dólares hasta que se mueran, hasta que se casen o empiecen a recibir más que el 50% de su mantenimiento de otro lado.

HEREDEROS LEGALES

Si el empleado no deja cónyuge, niños dependientes u otros dependientes, totales o parciales, una cantidad total de \$25,000.00 dólares se les puede pagar a los herederos legales del empleado.

Los Narcóticos y el Alcohol



El empleador no es responsable de los beneficios si el impedimento del empleado fue a causa del uso del alcohol* o de narcóticos**, incluyendo el uso de medicamentos con o sin receta médica, y el impedimento contribuyó al accidente o al fallecimiento. Sin embargo, los beneficios se pagan si:

- los narcóticos o los medicamentos se tomaron en dosis terapéuticas y
- el empleado no ha sido perjudicado durante las horas de trabajo a causa de tales medicamentos dentro de los últimos 24 meses

El hecho de que el empleado se niegue a someterse a una prueba química no se usará como evidencia de impedimento si no hay causa justa de creer que usó, tenía en su posesión o fue impedido por los narcóticos o por el alcohol durante las horas de trabajo. El empleado puede comprometer su derecho a los beneficios si hay razón probable de sospechar el uso de sustancias controladas y si el empleado aún se niega a someterse a una prueba. Cualquier muestra que se usara para evidencia en el proceso para un reclamo se debe recoger oportunamente y según las especificaciones legales.

Con el fin de satisfacer los requerimientos de la razón probable, se considerará que el empleador ha reunido todas las pruebas en este asunto mediante el establecimiento de cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. la prueba fue hecha como resultado de la política obligatoria del empleador con respecto a drogas y establecida por escrito antes de la fecha del accidente
2. la prueba fue hecha en el curso normal del tratamiento medico, por razones relacionadas con la salud y el bienestar de el trabajador lesionado
3. el trabajador, antes de la fecha y del tiempo del accidente le dio consentimiento por escrito al empleador para hacerle la prueba y si después de sufrir un accidente que requiere tratamiento medico el trabajador rehúsa someterse a la prueba, este rechazo deberá ser considerado evidencia de impedimento
4. la prueba fue hecha como resultado de una ley federal o estatal o una regla o regulación federal o estatal requiriendo programas de pruebas después de cada accidente
5. sin embargo, deberá haber evidencia de que el supuesto impedimento contribuyó al accidente

*El empleado se considera impedido a causa del alcohol si la concentración de alcohol en la sangre mide 0.04 o más a la hora del accidente.

**Niveles límites (ng/ml)

Mariguana	15	Narcóticos:	
Cocaína	150	Morfina	2000
Anfetaminas:		Codeína.....	2000
Anfetamina.....	500	6-Acetylmorphine.....	10ng/ml
Metanfetamina	500	Phencyclidine	25

LA ENFERMEDAD CORONARIA E INFARTO

La ley no provee compensación para trombosis, para enfermedad coronaria ni para una lastimadura cerebro-vascular (p. Ej. Infarto), a menos que se demuestre que el esfuerzo del trabajo causante de la lastimadura fue más que el requerido por los trabajos normales del empleo. Otra excepción es una lastimadura vascular causada por un calor extremo.

CLASIFICACION DE INCAPACIDAD ANTERIOR

Se puede reducir la compensación por cualquier incapacidad permanente si existiera una clasificación de incapacidad aplicable anterior. Los beneficios se reducen por el porcentaje de la incapacidad original.

Sin embargo, la compensación se reduce **solamente** si:

- la incapacidad afecta la misma parte del cuerpo a la cual se asignó la clasificación original;
- el empleado ha recibido o está recibiendo compensación por la incapacidad anterior; y
- la compensación por la incapacidad anterior extiende a las semanas reclamadas en la incapacidad actual

Cualquier reducción se limita a las semanas en las cuales los beneficios por la incapacidad anterior coinciden con el nuevo reclamo. Se termina la reducción cuando el período en que coinciden los beneficios termina.

CONDICION PRE-EXISTENTE

El empleado no tendrá derecho de recobrar por la agravación de una condición preexistente, sino al punto en que la lesión relacionada al trabajo causa un incremento en la incapacidad.

Guía para obtener Tratamiento Médico

¿QUIEN PAGA?

El patrón es responsable de todo el tratamiento médico necesario para tratar un accidente o una enfermedad relacionada al trabajo. Esto incluye:

- los servicios de salud de un proveedor con licencia para ejercer;
- cirugía, hospitalización y otros tratamientos médicos;
- medicamentos, suministros quirúrgicos y médicos;
- servicios de enfermería;
- muletas y otros aparatos médicos
- servicios de ambulancia; y
- transporte entre la casa del empleado y el lugar de tratamiento médico, empezando con un mínimo de cinco millas, ida y vuelta.

Si el patrón tiene seguro de compensación para trabajadores, el proveedor está obligado a pagar los gastos médicos aplicables. El patrón sin seguro, sujeto a las leyes de Compensación de Trabajadores aún tiene la obligación de los gastos médicos para sus empleados.

Los empleadores tienen el derecho legal de escoger el médico tratante. Si el empleado escoge su propio médico que no ha sido autorizado el empleador es responsable solamente por los primeros \$500 dólares de las facturas médicas de este doctor.

EXAMENES ORDENADOS POR EL EMPLEADOR

Después de obtener el tratamiento médico de emergencia necesario, el empleado se someterá a los exámenes físicos razonables que ordena el empleador. El empleador también tiene derecho de exigir que el empleado se someta a exámenes periódicos hasta dos veces por mes, o más seguidos si así lo ha ordenado la División de Compensación para Trabajadores. El empleado puede perder derecho a los beneficios disponibles si rechaza tales exámenes.

Los empleados tienen derecho de enterarse de los resultados de cualquier examen físico pedido por el empleador. A petición del empleado, el médico llevando a cabo el examen debe proporcionar al empleado, dentro de 15 días del examen, un informe idéntico al que se le envió al empleador o a la compañía de seguros del mismo.

Los empleados tienen el derecho de que su propio médico esté presente y que participe en cualquier examen médico pedido por el empleador. Si no se permite, o si al empleado no se le proporciona una copia del informe médico, no se permitirá que el examen pedido por el empleador sea evidencia relacionada al reclamo.



La División de Compensación para Trabajadores y el Departamento de Seguros del Estado de Kansas tienen unidades dedicadas a la investigación de actos de abuso o fraudulentos, así como prácticas que ocurren con respecto a la ley de Compensación para Trabajadores. Acciones o conducta que se consideran fraudulentas o abusivas se pueden generalmente describir como situaciones en las cuales tanto reclamantes, como empleadores y/o compañías aseguradoras dejan de hacer o rehúsan seguir las directrices de la Ley de Compensación para Trabajadores. La ley de Compensación de Trabajadores se aplica a lo siguiente:

- personas pidiendo beneficios bajo la ley de Compensación para Trabajadores;
- empleadores sujetos a los requisitos de la ley de Compensación para Trabajadores;
- compañías de seguros y planes de grupos mancomunados proveyendo cobertura para lesiones recibidas en el trabajo;
- cualquier persona, sociedad anónima, negocio o instalación de salud que provea tratamiento para lesiones relacionadas con el trabajo; y
- abogados y otros representantes de los patrones, empleados, aseguradores o de otras entidades envueltas en la administración de la ley de Compensación para Trabajadores.

Si el director o el asistente al fiscal asignado a la División de Compensación para Trabajadores tienen causa probable de creer que ha ocurrido un acto fraudulento o abusivo (o cualquier otra violación de la ley), se mandará una copia del orden y los informes investigativos, juntamente con cualquier evidencia que tenga la División relacionada a tal acto, se mandará al fiscal del condado en que ocurrió el acto.

Cualquier persona que cree que haya ocurrido una violación de la ley de Compensación para Trabajadores puede notificar a la División inmediatamente y debe enviar información relacionada sobre la supuesta violación. El director evaluará los hechos correspondientes a la supuesta violación para determinar si en verdad existe una violación y hasta qué grado. Para más información se puede llamar al teléfono (785) 296-6392 o al teléfono (800) 3320353 o por correo electrónico a wcfraud@dol.ks.gov.

Cualquier persona que tenga una queja en contra de una compañía aseguradora u otra persona/entidad regulada por el Departamento de Seguros de Kansas con referencia al manejo de un reclamo de Compensación de Trabajadores debe ponerse en contacto con la Unidad de Fraude en el Departamento de Seguros de Kansas. Se pueden hacer quejas por vía telefónica llamando al teléfono (800) 432-2484 o (785) 296-3071, por escrito mediante enviar información a la Unidad Anti-Fraude en 420 SW 9th, Topeka, KS 66612 o por correo electrónico accediendo al sitio: www.ks.insurance.org.

Cobertura y Cumplimiento



La sección de cumplimiento monitorea y asiste a los empleadores para asegurarse de que cumplan con los dos requerimientos bajo El Acta de Compensación de Trabajadores

1. Los requerimientos para asegurar beneficios de compensación para los empleados, y
2. Los requerimientos para registrar los reportes por escrito de los supuestos accidentes de trabajo.

La falta de asegurar beneficios para compensación de trabajadores y falta de reportar los accidentes puede resultar en multas monetarias en contra del empleador. La falta de asegurar beneficios de compensación del trabajador puede resultar también en el cierre del negocio.

Generalmente, un empleador en un negocio no relacionado con la agricultura, con más de \$20,000 dólares de nómina, sin incluir miembros de la familia, debe obtener beneficios de compensación del trabajador para sus empleados. Un empleador puede obtener beneficios de compensación del trabajador en una de tres maneras:

- Comprando una póliza de seguros para compensación de trabajadores
- Mediante asociarse a un grupo mancomunado para compensación de trabajadores
- Mediante calificar para ser auto-asegurado

Todos los empleadores son requeridos de reportar cualquier accidente, supuesto o que haya ocurrido en el curso del empleo, que haya incapacitado parcial o completamente al trabajador de su trabajo o servicio por más de un día, turno, o turno en el cual el supuesto accidente pasó. Dicho reporte de accidente debe ser registrado con la División de Compensación de Trabajadores dentro de 28 días después de que el empleador tiene conocimiento de dicho accidente.

El reporte del accidente deberá ser hecho en la forma K-WC1101A provista por la división. Para descargar esta forma en la versión interactiva o en la versión PDF, diríjase a Reportes de Accidentes, Beneficios, y Registros de Reclamos en la página de Formas y Publicaciones del sitio www.dol.ks.gov/wc/html/wcfrmpub_all.html.

Cuando el director tiene razón de creer que un empleador se ha envuelto intencionalmente y con conocimiento de causa en no asegurar el pago de compensación de trabajadores a sus empleados, el director procederá a entregar a este empleador un estado de cuentas de todos los cargos y deberá conducir una audiencia de acuerdo con el Acta de Procedimientos Administrativos de Kansas. El empleador puede ser sujeto a una multa civil del estado por una cantidad igual o dos veces la prima anual o \$25,000 dólares, la cantidad que sea la mas elevada.

El director debe ordenar a los empleadores que figuran en el Acta de Compensación de Trabajadores y quienes no han registrado una declaración de seguro, para calificar como auto-asegurados o miembros de un grupo mancomunado o a registrar una declaración de seguro o cesar de hacer negocios en el Estado de Kansas. Para más información, llame al teléfono (785) 296-6767 o (800) 332-0353; o envíe su correo electrónico a wccompliance@dol.ks.gov o dirigirse a: www.dol.ks.gov/wc/html/wc_all.html.

Compensación de Trabajadores – verificación de cobertura

Diríjase a: www.dol.ks.gov/wc/html/wccoververifi_all.html para verificar cobertura. El enlace de la verificación de cobertura abrirá en un sitio externo de la Red. Si usted experimenta cualquier problema técnico con este sitio de la red puede ponerse en contacto con el Departamento de Labor del Estado de Kansas al teléfono (785) 296-6767. El sitio externo de la Red provee acceso público a porciones de la información reportada por compañías aseguradoras de compensación de trabajadores privadas para el uso del Departamento de Labor de Kansas (KDOL por sus siglas en inglés). La exactitud de los datos de un tercer partido no puede ser garantizada por KDOL, y KDOL no es responsable por la información sobre cobertura disponible a través de este enlace.

Para ayuda adicional en verificar cobertura de compensación de trabajadores en Kansas, llame a Cobertura y Cumplimiento, en la División de Compensación de Trabajadores del Departamento de Labor del Estado de Kansas al teléfono (785) 296-6767.



La seguridad en el lugar de trabajo y la prevención de accidentes son aspectos claves de la ley. Este requisito fue diseñado basándose en la idea de reducir los reclamos/pérdidas manteniendo bajo el costo de las primas para los empleadores. Puesto que las tasas se basan en esas pérdidas, la prevención de accidentes a los empleados utilizando las medidas enfocadas en la seguridad es el mejor método para mantener bajo el costo de las tasas para los empleadores.

Por ley, las compañías de seguros y los grupos mancomunados deben proporcionarles a sus asegurados un plan para prevenir los accidentes. Notificación de tal programa debe aparecer en la primera hoja de cada póliza emitida después de Julio de 1993.

PROGRAMAS

- **CONSULTA:** ofrece ayuda a los empleadores del sector privado en evaluaciones del programa de seguridad y de la salud. Los consultores ofrecen consejo en el reconocimiento, la evaluación y el control de peligros en el lugar de trabajo. Ayuda con la iniciación y el desarrollo del programa está disponible. Entrenamiento, formal e informal, se realiza en todas las áreas de la seguridad y de la salud. Todos los servicios son sin costo al cliente.
- **CUMPLIMIENTO DEL SECTOR PUBLICO:** monitorea el sector público -las ciudades, los condados, las agencias del estado, y los distritos de escuela -mediante auditorias de cumplimiento bajo la ley K. S. UN. 44-636. Los peligros ocupacionales se identifican y programan, los elementos se valoran. Los peligros deben ser disminuidos dentro de 60 días. Las investigaciones de quejas de los empleados, ya sea en accidentes leves y fatalidades se realizan también.
- **LA PREVENCIÓN DEL ACCIDENTE:** evalúa las compañías de seguro para asegurar que están ofreciendo servicios de seguridad y salud a sus asegurados como es requerido por la ley. La calidad y la cantidad de estos servicios son evaluados por expertos consultantes mediante revisar directamente los registros de la compañía de seguros.
- **INSPECCIONES DE SEGURIDAD DE LA CALDERA:** realiza inspecciones periódicas certificadas del estado regulares y especiales de todas las calderas -privadas y públicas como es requerido por la ley. La seguridad de la caldera tiene una prioridad alta según el artículo K. S. UN. 44-913 et seq. La caldera y los fabricantes de la válvula de presión, así como las empresas de la reparación son controlados. Todas las instalaciones de nuevas válvulas de presión en el estado de Kansas se inspeccionan. La seguridad de la caldera tiene una prioridad alta. El programa de la caldera se financia por medio de honorarios.
- **CONFERENCIAS DEL COMITE DE SEGURIDAD Y LA SALUD:** planea y organiza las conferencias anuales de Seguridad y Salud en el estado de Kansas para traer representantes industriales, académicos, vendedores y de seguridad del gobierno juntos. La conferencia es auto-financiada y busca hacer énfasis acerca de temas pertinentes a la seguridad en una variedad de seminarios y presentaciones.

Asistencia para Salud y Seguridad Industrial está disponible llamando al teléfono (785) 296-4386 o por el correo electrónico indsafetyhealth@dol.ks.gov. Usted también puede encontrar información en la red www.dol.ks.gov.

Servicios Ombudsman dentro de la División de Compensación de Trabajadores



En 1978 se estableció dentro de la División de Compensación para Trabajadores de Kansas una Sección de Consejeros para Reclamantes. En 1993 la legislatura, siguiendo la tendencia nacional y por estatuto, estableció el programa Ombudsman. La reforma legislativa de compensación de trabajadores de 1993 ordenó una definición más amplia para la Sección de Consejeros para Reclamantes, facilitando así el llevar un papel más activo para ayudar a todos los participantes a entender sus derechos y sus responsabilidades bajo la ley de Compensación para Trabajadores.

La División de Compensación para Trabajadores emplea personal de tiempo completo especializado en asistir a trabajadores lastimados, a empleadores y a profesionales en seguros con información sobre reclamos y sobre problemas relacionados con lastimaduras y enfermedades causadas por el trabajo. El Ombudsman actúa de una manera imparcial y está disponible para proporcionar a los participantes información sobre asuntos actualizados dentro del sistema de compensación para trabajadores. Por ejemplo, el Ombudsman tiene información actualizada sobre los cambios legislativos, o cambios debidos a las decisiones hechas por el Consejo de Compensación para Trabajadores o el sistema legal. La Sección de Ombudsman también puede asistir con problemas específicos en reclamos actuales de compensación de trabajadores.

ASISTIENDO A LOS TRABAJADORES LASTIMADOS CON:

- Proveyendo información general
- Obtención de tratamiento médico
- Beneficios no pagados o no pagados a tiempo
- Beneficios médicos no pagados
- Cálculo de beneficios
- Notificación oportuna al empleador
- Entrega oportuna de los reclamos por escrito
- Proceso para solicitar una audiencia
- Obtención de beneficios para sobrevivientes
- Resolución informal de conflictos
- Ayuda en mediación
- Interpretación para trabajadores de habla hispana

ASISTIENDO A LOS EMPLEADORES Y LAS COMPAÑÍAS DE SEGUROS CON:

- Información general
- Exhibiendo el aviso de compensación para trabajadores (KWC 40)
- Proporcionando información requerida a los trabajadores lastimados (K-WC27/270)
- Entrega oportuna del reporte de accidente
- Pago oportuno y apropiado de servicios médicos
- Información sobre elecciones
- Asistencia con requisitos para beneficios a causa de accidentes fatales
- Resolución informal de conflictos
- Ayuda con los trabajadores de habla hispana
- Entrenamiento de los empleados sobre los asuntos de compensación para trabajadores
- Visitas a los lugares de empleo para asistencia directa

Asistencia de los Ombudsman, en inglés y en español, se puede pedir en persona o por teléfono llamando al (785) 296-2996 o llamando gratis al (800) 332-0353. Usted puede enviar correo electrónico a wc@dol.ks.gov. También las formas están disponibles para descargarse en el sitio www.dol.ks.gov.

UNIDAD PARA SERVICIO DE EMPLEADORES

Para asistencia técnica, presentaciones y entrenamiento de empleadores, llame al (785) 296-2996 o llame gratis al (800) 332-0353, o por correo electrónico a wcemployerservices@dol.ks.gov.

Mediación dentro del Sistema de Compensación de Trabajadores



En 1996 la legislatura estableció la sección de mediación (K.S.A. 44-5,117) y puede ser utilizada en cualquier momento del proceso de compensación para trabajadores. Inicialmente, el proceso de mediación requería que todos los interesados participaran personalmente. Debido a la carga que éste requisito creaba, el artículo de la ley K.S.A. 44-5,117 se enmendó durante 1998 para permitir conferencias de mediación por video. La mediación no es obligatoria ni un requisito previo para una audiencia. De hecho, la mediación se puede utilizar en cualquier momento durante el proceso de compensación de trabajadores. Además, los puntos que pueden ser mediados no están restringidos a beneficios médicos o beneficios por incapacidad total temporal.

¿QUÉ ES MEDIACIÓN?

Mediación es una manera de resolver disputas de una manera informal y en una atmósfera no adversa. Los dos partidos envueltos en la disputa usan un tercer partido neutral para facilitar la discusión. El mediador no tiene autoridad para tomar decisiones o ningún interés personal en el resultado de la disputa. La responsabilidad del mediador es asistir a los participantes en la identificación de los puntos en disputa y el establecimiento de metas en común. La clave para mediación es permitir que los participantes discutan sus disputas y lleguen a sus propios acuerdos (autodeterminación).

¿QUIENES SON LOS MEDIADORES?

Los mediadores son empleados de la División de Compensación de Trabajadores quienes tienen preparación especial en el proceso de mediación. Los mediadores usados por la División de Compensación de Trabajadores cumplen los requisitos establecidos por K.S.A. 5-510 y enmiendas a este y cualesquier reglas relevantes a la Corte Suprema de Kansas, así como lo autoriza en cumplimiento a K.S.A. 5-510, y enmiendas a este. Mediadores reciben entrenamiento en técnicas en la resolución de conflictos, neutralidad, preparación de acuerdos por escrito, ética, comunicación, evaluación de los casos y las leyes gobernando la mediación.

REPRESENTACION Y ASISTENCIA

Cualquiera de los participantes puede ser representado por un abogado en esta conferencia de mediación, o puede solicitar asistencia de la Sección de Ombudsman/Consejeros para Reclamos. La ausencia de un abogado durante el proceso no significa que no se puede buscar representación legal posteriormente si los puntos en conflicto no se resuelven en ésta reunión informal.

Para información adicional o para programar una conferencia de mediación, favor de escribir o llamar a (785) 296-0848 o (800) 332-0353. Escriba a la Sección de Mediación del Departamento Laboral de Kansas, División de Compensación de Trabajadores, 800 SW Jackson Suite 600 Topeka, KS 66612-1227. Usted puede enviar correo electrónico a wcmmediation@dol.ks.gov.

Sección de Servicios Médicos dentro de la División de Compensación de Trabajadores



La función principal de la Sección de Servicios Médicos es la administración de la lista de honorarios médicos de la División de Compensación de Trabajadores. La lista de honorarios es revisada y puesta al día cada dos años para promover el control de costos de cuidados médicos y todavía garantizar la disponibilidad de tratamiento y cuidado necesario para empleados lesionados.

La sección de Servicios Médicos está disponible para actuar como un enlace entre proveedores de servicios de salud, empleadores, empleados, compañías aseguradoras, grupos mancomunados o negocios auto-asegurados. Además, la sección conduce audiencias para ayudar en la resolución de reclamos médicos en disputa y pagos relacionados envolviendo proveedores de cuidados de Salud.

Para ayuda en resolver asuntos relacionados con la interpretación de la lista de honorarios, disputa de pagos, etc., llame a la Sección de Servicios Médicos al (785) 296-0846 o fax (785) 296-4215.

Rehabilitación Vocacional



La rehabilitación vocacional se puede proporcionar a la voluntad del empleador o de la compañía aseguradora. La experiencia General ha mostrado que entre más tiempo pasa el empleado fuera del trabajo, recuperándose de una lastimadura, es más probable que el empleado requerirá rehabilitación vocacional para volver a tomar un trabajo apropiado a un sueldo comparable.

Si el empleador o la compañía aseguradora deciden no proporcionar rehabilitación vocacional, el empleado, haciéndose responsable del costo, puede pedir al administrador de rehabilitación una recomendación con un proveedor de tales servicios. El empleado también puede pedir una recomendación a la División de Servicios Sociales y de Rehabilitación de Kansas. Para asistencia con rehabilitación vocacional contacte la oficina del administrador de rehabilitación dentro de la División de Compensación de Trabajadores al (800) 332-0353 o al (785) 296-2996, o envíe su correo electrónico a wcrehab@dol.ks.gov.

